

**PENGARUH ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DAN RESILIENSI
DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

IZAL FEBRY ANANTO

201610230311217

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2021

***PENGARUH ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DAN RESILIENSI
DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN***

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**



Oleh :

Izal Febry Ananto

201610230311217

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2021

SKRIPSI


Dipersiapkan dan disusun oleh:

Izal Febry Ananto
Nim : 201610230311217

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 19 April 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,


Mohammad Shohib, M.Si.


Anggota I


Yudi Suharsono, S. Psi, M. Si

Anggota Sekretaris/Pembimbing II,


Hanif Akhtar, M.A.

Anggota II


Udi Rosida H., S.Psi., M.Psi

Mengesahkan

Dekan,


Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Izal Febry Ananto

NIM : 201610230311217

Fakultas / Jurusan : Psikologi/Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh antara Dukungan Organisasi dan Resiliensi dengan Keterikatan Kerja Karyawan”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 14 April 2021

Mengetahui

Ketua Program Studi



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi

Yang Menyatakan



Izal Febry Ananto

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik. Penelitian skripsi ini berjudul “ Pengaruh antara Dukungan Organisasi dan Resiliensi dengan Keterikatan Kerja Karyawan ” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang”

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan dan petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak. Sehingga, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Muhammad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Muhammad Shohib S.Psi., M.Si, Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Bapak Hanif Akhtar S.Psi., M.A, selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan bimbingan yang bermanfaat dengan sabar, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Dr. Nida Hasanati, M.Si, selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak awal perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Kedua orang tua dan saudara saya yang selalu memberikan doa dan dukungan serta kasih sayang sepanjang waktu.
7. Kawan-kawan saya yang selalu berkumpul di Perumahan Puncak Permata Sengkaling selalu memberikan cerita dan candaan buat saya.
8. Teman-teman yang telah berjuang selama perkuliahan dan memberikan semangat.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan secara rinci, yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT, oleh karena itu penulis akan menerima kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini. Meski demikian, penulis berharap ini dapat bermanfaat bagi peneliti, dan bagi para pembaca.

Malang, 14 April 2021



Izal Febry Ananto

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
PENGARUH ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DAN RESILIENSI	
DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN	1
Keterikatan Kerja	5
Dukungan Organisasi	6
Resiliensi	7
Hubungan Dukungan Organisasi dan Resiliensi dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement)	8
Kerangka Berfikir	9
Hipotesa	10
METODELOGI PENELITIAN	10
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian	10
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur dan Analisa Data Penelitian	12
HASIL PENELITIAN	12
DISKUSI	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	16
REFERENSI	17
LAMPIRAN	21

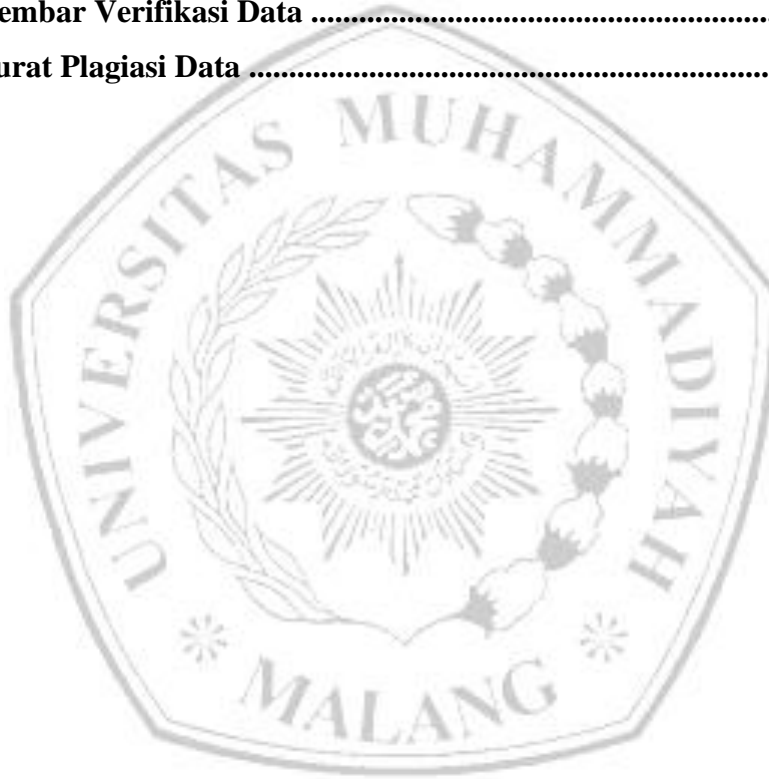
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografis Subjek Penelitian	9
Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian	12
Tabel 3. <i>Mean dan Standar Deviasi Variabel</i>	12
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Kolmogorov-Smirnov Test	13
Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	13
Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda	13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Resiliensi, Ketererikatan Kerja, dan Dukungan Organisasi	22
Lampiran 2. <i>Blue Print</i> Skala Resiliensi, Ketererikatan Kerja, dan Dukungan Organisasi	31
Lampiran 3. Uji Validitas & Reliabilitas	33
Lampiran 4. Analisis Data & Uji Normalitas.....	36
Lampiran 5. Data Demografis Subjek	40
Lampiran 6. Data Kasar	45
Lampiran 7. Lembar Verifikasi Data	71
Lampiran 8. Surat Plagiasi Data	72



PENGARUH ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DAN RESILIENSI DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN

Izal Febry Ananto
Fakutas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
Izalfebri@gmail.com

Keterikatan kerja adalah keadaan motivasi positif yang bersinergi dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk berkontribusi peran kerja dan kesuksesan dalam organisasi atau tempat mereka bekerja dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya adalah dukungan organisasi dan juga resiliensi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara, dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 205 karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*), SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*), dan *The Connor-Davidson Resilience Scale 25* (CD –RISC 25). Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dengan menggunakan *plugin PROCESS Procedure for SPSS*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) ($F = p < 0,005$). Kontribusi dari dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) sebesar 52,1 %.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Resiliensi

Job engagement is a positive motivational state that synergizes with work and the genuine desire of employees to contribute to their work role and success in the organization or place where they work and consider the work important for themselves. Several factors that can affect work engagement include organizational support and resilience. The purpose of this study was to determine whether there is an influence between organizational support and resilience on employee engagement. This research method uses a quantitative approach with a convenience sampling technique. Subjects in this study amounted to 205 employees who have worked at least 1 year. The instruments used in this study were UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale), SPOS (Survey of Perceived Organizational Support), and The Connor-Davidson Resilience Scale 25 (CD –RISC 25). This study uses multiple regression test using the PROCESS Procedure for SPSS plugin. The results of this study found that there was a significant positive effect between organizational support and resilience on work engagement ($F = p < 0.005$). The contribution of organizational support and resilience to work engagement is 52.1%.

Keywords: *Organizational Support, Work Engagement, Resilience*

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam organisasi maupun perusahaan oleh sebab itu perusahaan harus bisa mengatur dan juga meningkatkan kinerja karyawan guna mendapatkan hasil maksimal (Rachmawati, 2008). Penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya, hal ini terkait dengan bagaimana organisasi memperlakukan karyawan untuk mempunyai rasa nyaman terkait dengan lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena saat ini banyak terjadi permasalahan pada organisasi atau perusahaan ketika para karyawan mengalami beban kerja dan tekanan kerja sehingga dapat mengakibatkan tingkat *turnover* yang tinggi serta profitabilitas rendah. Karyawan di sektor perhotelan Amerika Serikat mengalami beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, tekanan kerja, masalah waktu, kondisi kerja yang padat, pelatihan yang tidak memadai dan perlindungan untuk kesehatan dan keselamatan mereka yang rendah menjadi masalah bagi perusahaan perhotelan. (Ariza- montez, 2017).

Dikutip dari katadata.co.id pada pertengahan tahun 2019 mengatakan bahwa tingkat karyawan mengundurkan diri setiap tahunnya di perusahaan startup (HappyFresh dan Reddoorz) mencapai 25% dengan lama bekerja 2 sampai 3 tahun. Meskipun hal ini masih di ambang normal tetapi perusahaan harus melakukan introspeksi. Karyawan yang mengundurkan diri bukan terkait masalah gaji tetapi penyesuaian diri terhadap budaya perusahaan yang tidak sesuai. Mereka mengundurkan diri dengan alasan untuk meningkatkan karier dan pengembangan diri. Group OLD & HRBO Happy Fresh Borries Abridita Putra mengungkapkan bahwa calon pekerja dan perekrut hanya membahas gaji dan manfaat saat proses perekrutan tetapi yang menjadikan fokus utama perusahaan adalah menyediakan ekosistem yang tepat di lingkungan kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2014) bahwa sistem dan iklim pembangunan sumber daya manusia pada suatu perusahaan mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja. Perusahaan yang memiliki iklim dan sistem yang baik maka semakin baik pula keterikatan kerja yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya memandang seseorang yang memiliki keahlian atau pun kemampuan diatas rata-rata sebagai penilaian utama dalam mencari karyawan, tetapi lebih mencari karyawan yang dapat secara penuh menginvestasikan dirinya untuk terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap kualitas kerja. Pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Bakker, 2012). Menurut Kullar (2012) karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan mengeluarkan segenap energi fisik, emosi dan juga kognitif yang dapat berkontribusi secara maksimal adalah karyawan yang berdedikasi terhadap perusahaan.

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas perusahaan dan juga perusahaan mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya serta terikat dengan pekerjaannya. Salah satu sikap yang mampu memberikan kontribusi terbaik sebagai indikator baik buruknya kinerja karyawan pada perusahaan maupun organisasi adalah keterikatan (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton, 2012).

Keterikatan kerja merupakan proses mental positif yang terkait dengan kerja yang ditandai adanya dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Semangat (*vigor*) merupakan tingkat energi yang tinggi, fleksibilitas dalam waktu kerja, usaha dan ketekunan di tempat kerja bahkan ketika waktu menekan dan ketahanan menghadapi kesulitan saat bekerja. Semangat yang muncul juga dapat memberikan tambahan energi untuk membantu karyawan melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh. Kemudian dedikasi (*dedication*) mengacu pada aspek kognitif dan emosional dimana individu mengalami rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, tantangan, dan kesetiaan terhadap pekerjaan. Perasaan dimana karyawan berada pada kondisi mood yang bagus untuk mengerjakan pekerjaannya. Sementara (*absorption*) atau penghayatan merupakan kondisi totalitas ketika seseorang bekerja yang dicirikan dengan sepenuhnya fokus pada pekerjaan, tenggelam saat melakukan pekerjaan sehingga tidak menyadari waktu dan lingkungan sekitarnya. Karyawan akan merasa tenggelam akan pekerjaannya organisasi mendapat keuntungan berupa kualitas pekerjaan karyawan yang lebih baik. (Schaufeli & Bakker, 2004).

Penelitian sebelumnya sudah menyebutkan beberapa bukti bahwa keterikatan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi mempunyai pemikiran yang luas ketika terjadi perubahan tuntutan pekerjaan yang tidak hanya terpaku pada *job description* tetapi fokus pada tujuan pekerjaan perusahaan (Macey, 2009). Menurut Bakker dan Leiter, (2010) karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi menghasilkan kualitas kerja yang bagus, karena karyawan dapat menikmati aktivitas yang dikerjakan. Sebaliknya, Keterikatan kerja yang rendah mengakibatkan stress kerja, kelelahan dan beban kerja yang tinggi dikarenakan karyawan tidak mampu dalam menjawab tuntutan pekerjaan. Keterikatan kerja ada kaitanya dengan perilaku seseorang untuk mengikat dirinya pada suatu pekerjaan. Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (Steven & Prihatsanti, 2017) Bakker menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan motivasi positif yang bersinergi dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk berkontribusi peran kerja dan kesuksesan dalam organisasi.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa prediktor yang mempengaruhi keterikatan kerja ada 3 yaitu tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan sumber daya personal. Tuntutan pekerjaan merupakan karakteristik dari pekerjaan. Sumber daya pekerjaan mengacu pada berbagai hal di lingkungan kerja karyawan yang mampu mempengaruhi keterikatan kerja karyawan meliputi otonomi, dukungan sosial, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, umpan balik kinerja, *supervisory coaching*, insentif, dan lain-lain. Sementara sumber daya personal mengacu pada aspek-aspek yang berasal dari karakter individu dalam bekerja, seperti, efikasi diri, regulasi emosi, harga diri, *locus of control*, dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker dan Demerouti, (2008) adalah sumber kerja (*job resources*) aspek fisik, sosial, maupun organisasional untuk mencapai tujuan pekerjaan dan menstimulasi pertumbuhan personal. Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek intrinsik berupa sumber daya pribadi (*personal resources*) dan aspek ekstrinsik berupa sumber kerja (*job resources*). Sumber daya pribadi (*personal resources*) merupakan evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan. Sumber kerja (*job resources*) merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang didapatkan karyawan ditempat kerja yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja yang didalamnya terdapat aspek organisasional yang mana organisasi atau perusahaan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap karyawan. Dukungan organisasi merupakan upaya organisasi atau perusahaan mengenai pemberian penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan pada karyawan yang nantinya karyawan dengan sendirinya memiliki komitmen dalam memenuhi kewajiban pekerjaannya. Dampak dari dukungan organisasi adalah peningkatan komitmen, kepuasan kerja, keterlibatan kerja karyawan, keinginan untuk menetap, dan menurunnya ketegangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013) terdapat korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja yang mana hal ini selaras dengan teori JD-R yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti yang menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan sumber kerja (*job resources*).

Gita dan Dian (2017) melakukan penelitian terkait dukungan organisasi, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan yang mana dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 18 % pada keterikatan kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Dengan demikian peneliti ingin menambahkan faktor lain yang ada dalam diri karyawan yang merupakan faktor intrinsik yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Selanjutnya adalah sumber daya pribadi (*personal resources*) yang merupakan aspek intrinsik, yang ada dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Sumber daya pribadi (*personal resources*) merupakan aspek diri atau evaluasi diri yang berkaitan dengan aspek psikologi individu pada umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungannya. (Demerouti; Ariani 2012).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu aspek intrinsik yang berperan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*) adalah resiliensi. Menurut McEwen (2011). Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi atau bertahan dari kesulitan peristiwa yang tidak menyenangkan dan dapat beradaptasi dengan perubahan. Terdapat 4 komponen dari resiliensi, pertama adalah *mental toughness, physical endurance, emotion balance dan purpose and meaning*.

Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi dapat mengubah kesulitan yang membuat antusias serta mampu menyelesaikan pekerjaannya pada situasi yang kurang mendukung (Maddi dan Khoshaba 2005). Menurut Siebert (2005) tingkat resiliensi yang tinggi membuat karyawan mampu beradaptasi dengan cepat dan juga cenderung fleksibel serta mampu berkembang dalam perubahan. Begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki resiliensi rendah akan cenderung kaku, tidak teratur, dan kurang bisa beradaptasi pada situasi yang kurang mendukung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017) dan Santoso dan Devi (2017) terkait dengan resiliensi, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara resiliensi dengan keterikatan kerja yang memiliki kontribusi sebesar 54,5 % terhadap keterikatan kerja dan signifikansi $0,003 < 0,0005$.

Berdasarkan pemaparan di atas didapatkan bahwa sumber daya pribadi (*personal resources*) yang mengarah pada resiliensi yang berupa kompetensi pribadi, percaya pada insting, penerimaan perubahan, kontrol dan faktor dan pengaruh spritual merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Selanjutnya sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang berasal dari lingkungan organisasi berupa pemberian penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan juga kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi keterikatan kerja, maka secara bersama-sama antara sumber daya pribadi (*personal resources*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) mempengaruhi keterikatan kerja. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan. Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan keadaan motivasi positif yang bersinergi dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk berkontribusi peran kerja dan kesuksesan dalam organisasi yang mempunyai tiga karakteristik (*vigor*) memiliki energi yang tinggi dan adanya kemauan untuk berinvestasi energi serta tidak mudah lelah, (*dedication*) memiliki rasa bangga dan inspirasi, dan (*absorption*) keadaan sulit untuk memisahkan seseorang dengan pekerjaannya.

Khan (1990) menjelaskan bahwa keterikatan merupakan pengelolaan diri karyawan terhadap peran dalam pekerjaan dimana karyawan mengikat dirinya dengan pekerjaannya dengan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional. Aspek fisik mengacu pada energi yang digunakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Aspek kognitif merupakan pada keyakinan karyawan terhadap lingkungan organisasi baik pemimpin maupun kondisi organisasi. Aspek emosional mengacu pada perasaan para karyawan terkait dengan nilai positif maupun negatif terhadap kondisi organisasinya. Menurut Wellins (2015) keterikatan kerja adalah bagaimana karyawan bisa menempatkan cara dan usaha mereka dalam melakukan pekerjaannya dengan menggunakan kekuatan otak, energi dan juga memaksimalkan waktunya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan yang positif dan mempunyai keinginan untuk memberikan usaha yang terbaik dalam pekerjaan demi kesuksesan organisasi maupun perusahaan baik secara fisik, kognitif, dan afektif dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Schaufeli dan Bakker (2006) mengemukakan bahwa memiliki tiga aspek yaitu, (a) *Vigor*, merupakan semangat dan besarnya tenaga dalam mencurahkan seluruh kemampuannya dan energi dengan adanya kegembiraan terhadap pekerjaannya, berusaha dengan sekuat tenaga, dan selalu giat dan tekun walaupun banyak tekanan yang terjadi dalam pekerjaannya; (b) *Dedication*, merupakan antusias dalam bekerja, memiliki tantangan, rasa bangga yang tinggi terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut dapat memberikan inspirasi bagi dirinya, serta memiliki kesediaan untuk terlibat secara mendalam dalam menjalankan tugasnya yang mampu memberikan pengaruh positif pada dirinya sendiri maupun organisasi; (c) *Absorption*, merupakan kondisi dimana karyawan memiliki konsentrasi tinggi dalam bekerja sehingga merasakan waktu yang begitu cepat dengan sepenuh hati saat mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadikan karyawan tidak bisa lepas atau

meninggalkan pekerjaannya karena terlalu menikmati dan memiliki kesenangan hati terhadap pekerjaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan menurut Lockwood (2007) meliputi (a) faktor budaya, budaya yang baik dapat memberikan peran yang kuat untuk membentuk perilaku organisasional budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan/organisasi; (b) Komunikasi organisasional, komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja; (c) Gaya manajerial, gaya manajerial, pemimpin dalam perusahaan harus memiliki komitmen terlebih dahulu dalam pekerjaan selain itu dibutuhkan konsistensi pemimpin dalam memonitoring karyawan dalam menciptakan keterikatan karyawan; (d) Penghargaan, sistem penghargaan juga merupakan faktor yang penting dalam membangun keterikatan dengan karyawan yang membuat karyawan merasa dihargai sehingga dapat menjadikan dorongan yang positif untuk bisa mengembangkan perusahaannya; (e) Kepemimpinan, faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bertindak. Kepemimpinan yang baik akan memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan dirinya; (f) Reputasi perusahaan, reputasi perusahaan yang baik dapat membuat karyawan memiliki rasa ketertarikan dan bangga terhadap perusahaannya.

Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan bahwa work engagement pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal. Pertama adalah JD-R (*job demand-resources model*) meliputi beberapa aspek seperti: lingkungan fisik dan organisasi, gaji serta peluang untuk berkembang, dukungan supervisor dan rekan kerja, dan *performance feedback*. Kedua merupakan (*psychological capital*), model psikologis capital yang meliputi, kepercayaan diri, rasa optimis, harapan mengenai masa depan, dan rasa resiliensi

Dukungan Organisasi

Keterikatan kerja tidak muncul begitu saja melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi. Dengan adanya keberadaan karyawan dalam organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap karyawan. Dukungan organisasi merupakan upaya organisasi atau perusahaan mengenai pemberian penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan pada karyawan yang nantinya karyawan dengan sendirinya memiliki komitmen dalam memenuhi kewajiban pekerjaannya. Karyawan yang merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan harapannya maka dengan sendirinya karyawan memilih komitmen dalam memenuhi kewajibannya. Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan adalah sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan

Hutchinson (1997) menjelaskan bahwa dukungan organisasi juga bisa disebut komitmen organisasi pada individu. Interaksi individu dengan organisasi dikenal dengan komitmen organisasi dari individu pada organisasinya. Dukungan organisasi merupakan komitmen organisasi pada karyawan dalam organisasi tersebut dengan bentuk dukungan secara (*ekstrinsik*) seperti gaji, tunjangan, dan sebagainya serta dukungan secara (*intrinsik*) seperti keakraban, perhatian, pujian, pengembangan diri dan sebagainya.

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) diantaranya adalah pemberian penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja karyawan (penghargaan), pemberian kesempatan promosi untuk karyawan (pengembangan), lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik (kondisi kerja), dan peduli terhadap kesejahteraan hidup karyawan (kesejahteraan karyawan).

Terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan antara lain adalah (1) Keadilan, keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi; (2) Dukungan atasan, tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab dalam mengatur dan menilai kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan; (3) Imbalan, imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan menyumbang pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Rhoades & Eisenberger 2002).

Resiliensi

McEwen (2011) Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi atau bertahan dari kesulitan peristiwa yang tidak menyenangkan dan dapat beradaptasi dengan perubahan. Menurut Siebert (2005) resiliensi adalah kemampuan diri dalam mengatasi perubahan yang mengganggu dan berkelanjutan dengan mempertahankan energi ketika berada dalam tekanan sehingga mampu bangkit kembali. Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dan bertahan ketika dihadapkan dengan segala bentuk tekanan. (Reivich & Shatte, 2002). Tugade dan Fredrickson (2004) mengungkapkan bahwa terdapat individu yang mampu bertahan atau bangkit dari situasi dan tekanan yang negatif secara efektif. Di lain sisi juga ada individu yang gagal dan tidak mampu bangkit dari situasi dan tekanan yang tidak menguntungkan, kemampuan untuk bangkit dari situasi dan tekanan yang negatif dikenal dengan resiliensi

Connor dan Davidson (2003) menjelaskan bahwa terdapat lima aspek resiliensi yaitu (a) aspek kompetensi pribadi, standar dan keuletan yang tinggi merupakan aspek yang berhubungan dengan kompetensi personal individu yang mana individu dapat mencapai tujuannya walaupun dengan keadaan kegagalan. Standar yang tinggi dan keuletan sangat dibutuhkan dalam hal ini karena ketika individu mengalami tekanan atau stress akan cenderung merasa ragu akan keberhasilannya dalam mencapai tujuan. (b) Aspek percaya pada insting, berkaitan dengan ketenangan yang dimiliki individu dalam bertindak. Ketenangan sangat dibutuhkan dalam hal ini karena individu yang tenang cenderung berhati-hati dalam mengambil sikap terkait masalah yang dihadapi serta dapat tetap fokus pada tujuannya walaupun mengalami masalah dan tekanan. (c) Aspek penerimaan perubahan yang positif dan berhubungan yang aman, merupakan kemampuan individu dalam menerima kesulitan secara positif dan bisa menjaga hubungan baik dengan orang lain meskipun berada dalam kesulitan sehingga tidak mempengaruhi kehidupan sosial individu dengan orang lain. (d) Aspek kontrol dan faktor, berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengontrol diri untuk mencapai tujuannya. Individu memiliki kontrol terhadap dirinya untuk mencapai tujuannya dan mampu mendapatkan dukungan sosial ketika mengalami masalah. (e) Aspek pengaruh spiritual, aspek ini merupakan kemampuan individu untuk selalu berjuang dalam mencapai tujuan karena

memiliki rasa yakin bahwa setiap masalah merupakan takdir Tuhan yang dilalui dan selalu memiliki rasa positif sehingga dapat mencapai tujuan.

Berkaitan dengan pemaparan diatas, peneliti ingin menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson (2013) dimana meliputi kompetensi pribadi, standar dan keuletan yang tinggi, percaya pada insting, penerimaan perubahan yang positif dan berhubungan yang aman, kontrol dan faktor dan pengaruh spiritual.

Hubungan Dukungan Organisasi dan Resiliensi dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Dukungan organisasi adalah upaya organisasi atau perusahaan mengenai pemberian penghargaan perhatian dan peningkatan kesejahteraan pada karyawan yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja, meningkatnya komitmen, performa kerja, keterlibatan kerja karyawan, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian yang dilakukan Colakoglu, Culha & Atay (2010) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh dalam menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen pada karyawan. Man dan Hadi (2013) dalam hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan kerja pada karyawan yang mana semakin besar dukungan organisasi pada karyawan maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Karyawan yang mendapat dukungan dari perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi kondisi psikologis yang akan berdampak positif dalam pekerjaannya. Dengan kondisi tersebut maka karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya yang terbaik dan juga memiliki hubungan timbal balik yang positif dengan perusahaannya yang dapat membuat karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya.

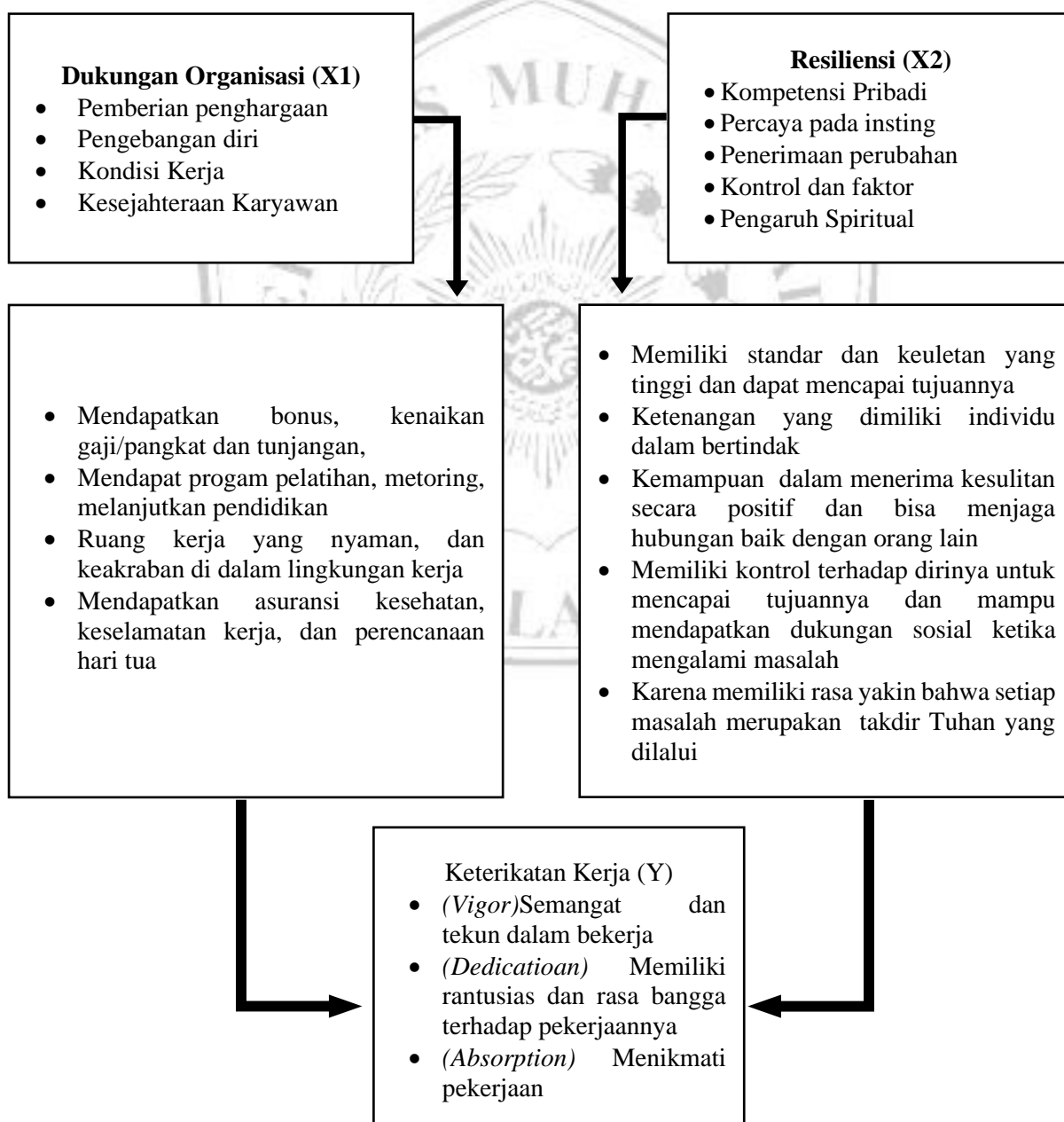
Menurut Reivich dan Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan individu untuk dapat bertahan, beradaptasi dalam situasi yang kurang mendukung atau tertekan dan mampu mengatasi serta bangkit kembali dalam situasi keterpurukannya dan mampu membuat individu bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Vernold (2008) mengenai resiliensi didapatkan bahwa karyawan yang dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap aspek pembentukan resiliensi. Steven dan Unika (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan keterikatan kerja. Dengan memiliki resiliensi yang tinggi karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat bertahan dan terikat pada perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) keterikatan kerja adalah adanya keterlibatan, antusias, dan kepuasan dalam bekerja serta berkontribusi secara penuh terhadap perusahaan dengan adanya rasa nyaman dan dapat bertahan untuk jangka waktu yang lama. Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua aspek yaitu kondisi lingkungan kerja (*job demand-resources model*) dan kondisi psikologis individu (*psychological capital*). Dukungan organisasi merupakan ruang lingkup dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian dukungan organisasi dapat berupa reward atau penghargaan dan juga peduli terhadap kesejahteraan hidup karyawan yang nantinya dapat memberikan hubungan timbal balik (*feedback*) yang positif dengan terikat dalam pekerjaannya. Selain itu, kondisi psikologis juga dapat mampu mempengaruhi

keterikatan pada karyawan dengan perusahaannya. Hal ini tidak lepas dari resiliensi yang merupakan kemampuan dalam mengontrol diri dari kondisi tertekan, mampu bangkit dalam keterpurukan dan mampu mengatasi segala permasalahan diri yang dapat mengganggu

pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai keterikatan kerja yang baik akan mampu dalam mengatasi segala tekanan yang ada di lingkungan kerjanya dan dapat membuat terobosan baru dalam pekerjaannya serta dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Mujiasih 2015). Penelitian yang dilakukan Tanudjaja (2013) menemukan hasil bahwa adanya hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja dan juga penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Unika (2017) bahwa resiliensi memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan kerja. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi karena berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Kerangka Berfikir



Hipotesa

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh dukungan organisasi dan resiliensi dengan keterikatan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti sesuai judul diatas yaitu apakah ada hubungan dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan.

Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan dengan minimal bekerja lebih dari 1 tahun masa kerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience Sampling*. Menurut Sekaran (2006) *Convenience Sampling* adalah kumpulan informasi dari anggota populasi yang setuju memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti baik bertemu secara langsung maupun tidak langsung dan dapat digunakan sampel pada penelitian ini bila responden cocok sebagai sumber data. Kriteria subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Tabel 1. Data Demografis

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	121	59 %
Perempuan	84	41 %
Usia		
20 – 30	116	57 %
31 – 40	59	29 %
41 – 50	26	13 %
51 ke atas	4	2 %
Status Perkawinan		
Menikah	96	47 %
Belum Menikah	109	53 %

Kategori	Frekuensi	Presentase
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	134	65 %
6 – 10 Tahun	44	21 %
11 – 15 Tahun	18	9 %
Diatas 15 Tahun	9	4 %

Berdasarkan tabel 1 data demografis didapatkan bahwa jumlah responden sebanyak 205 orang, diantaranya 121 orang karyawan (59%) adalah laki-laki dan 84 orang (41%) karyawan perempuan. Usia responden didominasi 20 -30 tahun dengan jumlah 116 orang karyawan dengan persentase sebesar 57%. Status dari responden lebih banyak belum menikah sebanyak 109 orang dengan persentase sebesar 53%. Selanjutnya, rentang masa kerja terbanyak dari 1-5 tahun sebesar 134 orang karyawan (65%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel, dua variabel merupakan variabel bebas (X1) dan (X2) serta satu variabel bebas (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas (independent variable) (X1) dan (X2) yaitu dukungan organisasi dan resiliensi. Variabel terikat (dependent variable) (Y) adalah keterikatan kerja.

Keterikatan kerja yang dimaksud disini adalah kemampuan karyawan yang dapat bersinergi dan mengontribusikan seluruh kemampuannya untuk pemenuhan kerja bagi perusahaan dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Keterikatan kerja diukur menggunakan skala UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale). UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale-9) yang merupakan versi singkat dari UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale-17) merupakan skala yang dikembangkan oleh Schaufeli et.al. (2006). Skala ini terdiri dari 9 item dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristina et.al. (2018) yang memiliki reliabilitas item sebesar 0,95 digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan kerja seseorang. Rating digunakan menggunakan skala Likert dengan mengisi dengan memberi alternative pilihan penilaian (0) tidak pernah, (1) hampir tidak pernah atau kurang dalam setahun, (2) jarang sekali atau kurang dalam sebulan, (3) kadang-kadang atau beberapa kali dalam sebulan, (4) sering atau sekali seminggu, (5) sangat sering atau beberapa kali dalam seminggu, (6) selalu atau setiap hari. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tidak terdapat item yang gugur dan mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0.877.

Dukungan organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan. Pada penelitian ini variabel diukur menggunakan skala SPOS (Survey of Perceived Organizational Support) dari Eisenberger et.al. (1986). Skala dukungan organisasi memiliki 36 item yang memiliki koefisien reliabilitas (Cronbach alpha) sebesar (0,97) dan mempunyai korelasi item 0,42 hingga 0,83. Skala ini dibentuk dengan pernyataan yang positif (favorable) dan negatif (unfavorable) dengan menggunakan skala Likert 7 poin (1 = sangat setuju dan 7 = sangat tidak setuju). Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada skala ini tidak ada item yang gugur dan mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0.918.

Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dan bertahan ketika dihadapkan dengan segala bentuk tekanan. Resiliensi disini akan diukur menggunakan skala resiliensi dari

Connor dan Davidson (2003) CD –RISC 25 (The Connor-Davidson Resilience Scale 25). Skala resiliensi terdiri dari 25 item pernyataan dan terdapat lima pilihan mulai dari 0 (does not at all apply) hingga 4 (applies very strongly). Pada uji validitas dan reliabilitas sebelumnya oleh Connor dan Davidson (2003) diperoleh nilai indeks validitas sebesar 0,30-0,70 terhadap pada seluruh item, serta hasil uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach Alpha 0,89 yang berarti skala ini termasuk dalam reliabel. Skala resiliensi ini menggunakan skala likert yang disusun dengan lima pilihan jawaban yaitu (SS) sangat setuju, (S) setuju, (N) Netral, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju. Hasil uji validitas dan reliabilitas tidak terdapat item yang gugur, Skala ini mempunyai koefisien reliabilitas sebesar 0.817.

Tabel 2. Indeks Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item	Item Gugur	Indeks Reliabilitas
Keterikatan Kerja	9 item	0	0. 877
Dukungan Organisasi	36 item	0	0.918
Resiliensi	25 item	0	0.914

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan terdiri dari tiga prosedur yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap analisa. Pada tahap persiapan, peneliti mendalami kajian teoritik mengenai variabel keterikatan kerja, dukungan organisasi dan resiliensi serta mengkaji permasalahan berdasarkan fenomena yang ada. Selanjutnya peneliti mencari alat ukur untuk masing-masing variabel dan melakukan uji coba untuk mengetahui seberapa valid dan reliabel alat ukur tersebut dengan uji coba kepada 75 responden.

Tahap pelaksanaan, peneliti menyebarkan skala sudah valid dan reliabel pada karyawan dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Terakhir, tahap analisa. Peneliti melakukan input data kembali dan menganalisa menggunakan program SPSS 25 (Statistical Package For Social Science) dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini adalah hasil dari pengujian statistik yang menunjukkan nilai rata-rata (Mean) dan nilai standard deviation (SD) pada masing-masing variabel.

Tabel 3. Mean dan Standar Deviasi Variabel

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Keterikatan Kerja	43.40	5,743
Dukungan Organisasi	187.7	25,661
Resiliensi	77.15	10,06

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki nilai mean sebesar 43.40 dengan standar deviasi 5.743. Variabel dukungan organisasi memiliki nilai mean sebesar 187.7 dengan standar deviasi 25.661, sedangkan pada variabel resiliensi diperoleh nilai mean sebesar 77.15 dengan standar deviasi 10.06.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	K-S	Sig.	Keputusan
Dukungan Organisasi (X1)	0.061	0.058	Normal
Resiliensi (X2)	0.058	0.095	Normal
Keterikatan Kerja (Y)	0.06	0.073	Normal

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah berdistribusi normal karena nilai probabilitas (Sig.) > 0.05.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Dukungan Organisasi (X1)	0.971	1.03	Tidak terjadi multikolinieritas
Resiliensi (X2)	0.971	1.03	Tidak terjadi multikolinieritas

Variabel X1 dan X2, masing – masing variabel memiliki nilai tolerance kurang dari 1, demikian juga angka VIF masih diantara angka 1-10, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	B	t	Sig.	Ket
Dukungan Organisasi (X1)	0.088	7.986	0.000	Sig.
Resiliensi (X2)	0.311	11.084	0.000	Sig.
Variabel terikat : Y				
Konstanta	2.854			
R	0.725			
R Square	0.525			
Adjusted R Square	0.521			
F	111,753			
Sig F	0.000			

*p<0,05;**p<0,01

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2.854 memiliki arti jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0 (nol), maka Y sebesar 2,854. Koefisiensi regresi X1

sebesar 0,088 menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Y, artinya kenaikan X1 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0.088 dan sebaliknya. Koefisiensi regresi X2 sebesar 0,311 menunjukkan bahwa X2 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Y, artinya kenaikan X2 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0.311 dan sebaliknya. Besarnya hubungan antara dukungan organisasi (X1) dan Resiliensi (X2) dengan Keterikatan kerja (Y) sebesar 0.725 yang merupakan hubungan dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.521. Artinya 52.1 % Variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2, sedangkan sisanya sebesar 47.9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai F hitung sebesar 111,753 dengan signifikan sebesar 0.000, berarti Signifikan F kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja, dimana subjek penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun yang bekerja di perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 205 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa uji hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh signifikan positif antara dukungan organisasi dan resiliensi dengan keterikatan kerja pada karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi dan resiliensi pada karyawan, maka keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi dan resiliensi pada karyawan, maka keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan resiliensi merupakan faktor yang meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan dengan besaran kontribusi 52,1 %.

Dukungan organisasi sangat berperan penting bagi karyawan, yang mana hal tersebut mampu mengurangi tekanan dalam tuntutan pekerjaan sehingga karyawan mampu mengekspresikan seluruh kemampuannya dalam bekerja yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Eisenberger, et al. (2011) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah suatu asumsi karyawan terkait dengan pekerjaan mereka sebagai interaksi timbal balik yang mencerminkan saling ketergantungan antara karyawan dan perusahaannya melebihi kontrak formal. Berdasarkan penelitian ini terbukti bahwa dukungan organisasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pemberian pengarahan merupakan indikator dari dukungan organisasi yang dapat berupa kenaikan gaji atau pangkat, pemberian gaji yang tepat, tunjangan, pujian, perhatian serta bonus yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan mendapatkan program pelatihan, mentoring, dan juga berkesempatan melanjutkan pendidikan sebagai bentuk dari pengembangan diri yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Selanjutnya adalah kondisi kerja yang baik juga dibutuhkan karyawan sebagai bentuk dukungan organisasi yang dicerminkan dengan karyawan mendapatkan fasilitas kantor, ruang kerja yang nyaman dan juga mendapatkan keakraban dalam lingkungan kerja. Evaluasi dan juga motivasi dari atasan merupakan bentuk kepedulian yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk dukungan organisasi. Karyawan juga menerima suatu penghargaan yang dapat berupa promosi jabatan,

pelatihan, pemberian fasilitas yang memadai dengan kebutuhan karyawan, pemberian gaji yang tepat, dan juga memberikan rasa aman dalam pekerjaannya.

Dengan adanya hal tersebut membuat karyawan merasa memiliki peran penting dalam perusahaan, merasa lebih dihargai oleh atasan maupun perusahaan, membuat karyawan merasa dibutuhkan, serta memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja di perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati dan memunculkan seluruh kemampuannya, serta memiliki keyakinan yang kuat dalam mempertahankan kedudukannya dalam perusahaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan apa yang dikemukakan Bakker dan Demerouti (2008) bahwa keterikatan kerja dapat diprediksi oleh tuntutan kerja (*job demand*) dan sumber kerja (*job resources*). Pada penelitian ini sumber kerja (*job resource*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yang didalamnya terdapat aspek organisasional yang berupa dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary, Rangnekar, & Barua, (2014) yaitu sistem dan iklim sumber daya manusia pada perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Dukungan organisasi merupakan salah satu aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Pengelolaan sistem dan iklim sumber daya manusia yang baik maka semakibaik pula keterikatan kerja karyawan pada perusahaan yang nantinya berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) menyebutkan bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap dukungan yang mereka berikan atas keberhasilan organisasi karena atasan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, maka dengan hal demikian karyawan mampu melihat baik atau buruknya dukungan yang diberikan atasan sebagai indikator dari dukungan organisasi.

Karyawan yang merasa perusahaan memberikan dukungan terhadap dirinya akan memunculkan perasaan senang dengan menunjukkan perilaku yang baik dan memunculkan persepsi positif pada perusahaannya. Dukungan organisasi dapat mendorong keanggotaan organisasi sebagai bagian penting dari identitas diri karyawan. Selain itu, tingkat dukungan organisasi yang tinggi tidak hanya menciptakan rasa keterikatan terhadap organisasi, tetapi karyawan akan menjadi lebih peduli pada kesejahteraan organisasi dan membantu tercapai tujuan organisasi. (Eisenberger et.al., 1990).

Resiliensi merupakan salah aspek yang sangat berpengaruh juga terhadap keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Schaufeli dan Bakker (2003) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong keterikatan kerja salah satunya adalah personal resources. Personal resources merupakan aspek diri atau evaluasi diri yang berkaitan dengan aspek psikologi individu pada umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungannya (Demerouti 2007; Ariani 2012). Personal resources meliputi self efficacy, optimisme, harapan dan resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan diri dalam mengatasi perubahan yang mengganggu dan berkelanjutan dengan mempertahankan energi ketika berada dalam tekanan sehingga mampu bangkit kembali (Siebert 2005).

Pada beberapa penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Handoko & Damayanti, 2018; Steven & Prihatsanti, 2017; Mase & Tyokya, 2014). Maksudnya adalah ketika karyawan dapat beradaptasi dan mampu bertahan dengan baik dalam tekanan mereka juga akan semakin mampu terikat dalam perusahaan yang dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Block dan Kremen, dalam Embury, (2013) individu yang mempunyai resiliensi cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, dan mampu mengatasi segala bentuk tekanan yang ada dalam lingkup pekerjaannya sehingga akan berdampak pada performa kerja yang baik. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan atau organisasinya akan diberikan reward atau timbal balik (*feedback*) positif dari perusahaan. Seseorang yang memiliki tingkat resiliensi tinggi, mereka akan mampu bekerja di segala bentuk lingkungan seperti apapun dan mampu untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan cara mereka tersendiri. Mereka cenderung mampu untuk menghargai diri sendiri dan memiliki keyakinan untuk mengelola tugas –tugas pekerjaan serta individu tersebut akan termotivasi untuk mengejar tujuan, dengan demikian mereka cenderung terikat dalam mengerjakan apa yang dilakukan. (Youssef, 2004).

Tingkat resiliensi yang tinggi juga dapat mempengaruhi kemampuan yang ada dalam diri karyawan, yang berupa kemampuan untuk menyelesaikan masalah, mampu merespon tanda-tanda bahaya, memiliki pandangan positif terhadap kehidupan, mampu untuk beradaptasi dan menghadapi segala perubahan serta memiliki ketahanan. (Anisman, 2015). Dengan demikian, hal ini dapat dijadikan bekal penting untuk membentuk karyawan yang tangguh ketika dihadapkan masalah atau pun perubahan yang ada dalam perusahaan. Kemampuan beradaptasi dan juga perubahan yang terus berkelanjutan pada karyawan akan menjadi sangat penting untuk diperhatikan demi tercapainya produktivitas perusahaan.

Penelitian ini memiliki kekurangan dan juga kelebihan dalam proses penyusunannya. Kekurangan dalam penelitian ini adalah bentuk pengambilan datanya hanya menggunakan media *online* yang dapat membuat bias karena responden cenderung memberikan jawaban yang positif agar mendapat penilaian baik sehingga data yang didapat kurang maksimal. Selanjutnya, kelebihan penelitian ini merupakan hasil temuan serta pengetahuan baru. Yang nantinya dapat menjadi referensi baru dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya psikologi industri dan organisasi untuk dikembangkan lebih jauh dalam penelitian selanjutnya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ada dalam penelitian ini telah diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dari dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi dan resiliensi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. Sumbangan hubungan dukungan organisasi dan resiliensi terhadap keterikatan kerja sebesar 52,1 % sedangkan sisanya 47,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun implikasi yang didapatkan pada penelitian adalah dapat menjadi sumbangan bagi bidang industri dan organisasi serta perusahaan khususnya kepada HRD (*Human Resources Development*) dalam mengelola sumber daya manusia secara maksimal dan meningkatkan

produktivitas perusahaan dengan memperhatikan dukungan organisasi dan resiliensi pada karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya, dapat mengkaji faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals. *IOSR (International Organization of Science Research Journal of Nursing and Health Science)*, 5(4), 113-123. doi: 10.9790/1959-050405113123
- Anisman, H. (2015). *Stress and your health*. Singapore: Wiley Blackwell.
- Annur, C.M. 2019. Tingkat karyawan mengundurkan diri di perusahaan startup capai 25 % diperoleh pada Maret, 16, 2020, from <https://katadata.co.id/berita/2019/10/08/tingkat-karyawan-mengundurkan-diri-di-perusahaan-startup-capai-25> (diakses tanggal 16 Maret 2020).
- Ariani, Wahyu D. 2013. The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56. doi:10.5430/ijba.v4n2p46
- Ariza – Montes, A., Arjona-Fuentes, J.M., Law, R., Han, H., (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees. *International journal Contemporer Hospital Management*. 29 (4) 1116 – 1132. doi:10.1108/IJCHM-09-2015-0471.
- Arnold, B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20 (4), 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 265–269 doi:<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. UK : Psychology Press.
- Bakker, A., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2011). *How do engaged employees stay engaged?*. Article Original Institute of Psychology, Woudestein.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Impact of occupational self-efficacy on employee engagement : an indian perspective. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 38,(2), 91-108 doi: <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>

- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The effect of perceived organizational support on employees' affective outcomes. evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16(2) 125-150.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R.T. (2003). Development of a new resilience scale: the connor davidson resilience scale (CD-RISC). *Article in Depression and Anxiety*. 18, 76- 82.
- Dalal, R.S., Brummel, B.J., Baysinger, M. & LeBreton, J.M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(51), 295 325. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D., (1989). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology* , 71(3), 500-507 doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87 (4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Embury, S. P. (2013). *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice*. New York: Springer.
- Handoko, & Damayanti, Ajeng Tyas. 2018. Pengaruh resiliensi terhadap *work engagement* pada masinis yang bertugas di stasiun tugu yogyakarta. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*. 2(2), 87-94. doi: <https://doi.org/10.37367/jpi.v2i2.50>
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12,(1) 159–174.
- Julita, S., & Andriani, J. (2017). Dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 16(1), 40-53. doi: <https://doi.org/10.14710/jpu.16.1.40-53>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724 doi: <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kristiana I.F., Fajrianthi, dan Purwono, U. (2018). Analisis RASCH dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2) 204-217. doi:<https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Kullar, Sandep, *et.al* (2008). *Employee Engagement : A Literature Review*, Kingstone University. <http://eprints.kingston.ac.uk/4192/1/19wempen.pdf>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagements for competitive advantage: hrs strategic role. *HR Magazine*, 52(3), 1-11. doi:10.12691/jbms-3-5-1

- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572 doi:[10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x)
- Macey, W .H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S.A (2009). *Employee engagement: tools for analysis, practice, and copetitive advantage*. USA: John Wiley & Sons.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M (2005). *Resilience At Work : How To Succeed No Matter What Life Throws At You*. AMACOM, a division of American Management Association, New York. <https://doi.org/10.1177/0972622520050106>
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2) 90-99. DOI: <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.18825>
- Mase, A. J., & Tyokya, T. L. (2014). Resilience and organizational trust as correlates of work engagement among health workers in Makurdi metropolis. *European Journal of Business and Management*, 6(39), 86-92.
- McEwen. (2011). *Building resilience at work*. Australia: Australian Academic press.
- Octaryani, Meggy dan Baidun, A. 2017. Uji Validitas Konstruk Resiliensi. *Jurnal Psikologi*, 6(1). 43-52. DOI: [10.15408/jp3i.v6i1.8150](https://doi.org/10.15408/jp3i.v6i1.8150)
- Pasudewi, Cantika Y. 2012. Resiliensi pada remaja binaan bapas ditinjau dari *coping stress*. *Jurnal Psikologi*. 6(2) 1-6. DOI: [10.15294/intuisi.v6i2.13318](https://doi.org/10.15294/intuisi.v6i2.13318)
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ramdhani, G. F., & Ratna, D. 2017. Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199-205.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). Psychosocial Resilience. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331. doi:[10.1111/j.1939-.0025.1987.tb03541.x](https://doi.org/10.1111/j.1939-.0025.1987.tb03541.x).
- Reivich, K. & Shatte, A. 2002. *The Resiliency Factor : 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. New York: Three Rivers Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature. *Journal Applied Psychology*, 87(4), 698-714 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi, buku 1, edisi 12*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. 2017. Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi PT X. *Jurnal Ecopsy*, 4 (2). 117. DOI: [10.20527/ecopsy.v4i2.3853](https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i2.3853)

- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1) 71-92. doi: [10.1023/A:1015630930326](https://doi.org/10.1023/A:1015630930326)
- Schaufeli W.B, Bakker A.B, Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. 66, (4) 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli W.B, Bakker A.B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Preliminary Manual. *Occupational Health Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) .Job Demands, Job Resources, And Their Relationship with Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organisational Behaviour*, 25(2) 293-315. DOI: [10.1002/job.248](https://doi.org/10.1002/job.248)
- Sekaran, U 2006. *Research methods for business (Metode penelitian untuk bisnis)*. Edisi empat buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Siebert, Al (2005). *The resiliency advantage : Master Change, Thrive Under Pressure, And Bounce Back From Setbacks*. California : Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. 2017. Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160-169.
- Tanudjaja, R. M. 2013. Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja pada Guru. *Jurnal Ilmiah*. 2(1), 1-10.
- Tugade M.M & B.L. Fredrickson. (2004). Resilient Individual Use Positive Emotions To Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 24 (2). 320-333
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Vernold, E. L. (2008). *Special Education Teacher Resiliency: What keeps teachers in the field*. Chapel Hill. doi:[10.17615/n41h-h961](https://doi.org/10.17615/n41h-h961)
- Wellins, R. S. (2015). Employee engagement the key to realizing competitive advantage. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. 5(2), 209–221. <https://doi.org/10.1108/17506200710>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>



Lampiran 1. Skala

Pengantar

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Izal Febry Ananto, mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, NIM 201610230311217 yang saat ini sedang melakukan penelitian guna memenuhi penyelesaian tugas akhir skripsi. Adapun kriteria subjek dari penelitian ini adalah :

1. Bekerja di perusahaan
2. Berusia 23 – 60 tahun
3. Telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut

Dalam pengisian kuisioner ini terdapat tidak ada jawaban benar atau salah, kami dapat menjamin kerahasiaan data seperti jawaban dan identitas yang telah Bapak/Ibu berikan. Oleh karena itu di harapkan Bapak/Ibu dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saat ini. Kuisioner ini diberikan hanya untuk keperluan penelitian semata dan tidak ada tujuan lain. Bila ada pertanyaan lebih lanjut dapat disampaikan melalui No HP/Whatsapp 082231311331. Atas ketersediaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Biodata

Silahkan mengisi data diri sesuai dengan status Bapak/Ibu saat ini.

Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin : Pria / Wanita
 Masa Bekerja :

Skala

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan, dimana pada setiap pernyataan terdapat beberapa pilihan jawaban. Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini dengan memberikan tanda centang (✓). Pastikan setiap pernyataan telah terisi dengan 1 pilihan jawaban.

Skala Resiliensi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang - kadang	Sering	Selalu
1.	Mampu beradaptasi dengan perubahan					
2.	Menjalin hubungan yang erat dan aman					
3.	Terkadang nasib atau Tuhan dapat menolong					
4.	Mampu mengatasi apapun yang terjadi					

5.	Kesuksesan di masa lalu memberikan rasa percaya diri untuk menghadapi tantangan baru					
6.	Melihat sisi jenaka dari sesuatu yang terjadi					
7.	Mengatasi stress dengan kekuatan					
8.	Cenderung pulih kembali setelah sakit atau mengalami hal buruk					
9.	Sesuatu terjadi karena suatu alasan					
10.	Berusaha dengan maksimal apapun yang terjadi					
11.	Anda mampu mencapai tujuan Anda					
12.	Saya akan tidak menyerah sekalipun terlihat tidak ada harapan					
13.	Tahu kemana harus mencari pertolongan					
14.	Meski di bawah tekanan, tetap bisa fokus dan berpikir jernih					
15.	Lebih memilih untuk memimpin dalam pemecahan masalah					
16.	Tidak mudah berkecil hati saat gagal					
17.	Merasa bahwa saya adalah orang yang kuat					
18.	Berani membuat keputusan yang sulit dan tidak biasa					
19.	Mampu mengatasi perasaan tidak nyaman					
20.	Harus bertindak terhadap suatu prasangka/firasat					

21.	Peka terhadap maksud dari orang lain					
22.	Mampu mengendalikan hidup					
23.	Saya menyukai tantangan					
24.	Bekerja untuk menggapai tujuan					
25.	Bangga dengan prestasi/hasil yang sudah dicapai					

Skala Keterikatan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
1	Ditempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi							
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan berenergi							
3	Saya antusias dalam pekerjaan saya							
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
5	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja.							
6	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.							
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
8	Saya larut dalam pekerjaan saya							

9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

Skala Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Netral	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Organisasi menghargai kontribusi saya dengan cukup baik.							
2.	Perusahaan dapat menggantikan posisi saya dengan orang lain dengan gaji yang lebih rendah.							
3.	Organisasi tidak dapat menghargai usaha lebih yang saya lakukan dalam pekerjaan.							
4.	Organisasi sangat memperhatikan tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki.							
5.	Organisasi dapat memahami jika saya tidak masuk kerja dalam waktu yang cukup lama dikarenakan sakit.							

6.	Organisasi akan mengabaikan keluhan yang saya sampaikan.							
7.	Organisasi mengabaikan kepentingan saya ketika membuat keputusan yang menyangkut diri saya.							
8.	Organisasi menyediakan bantuan untuk menyelesaikan masalah saya.							
9.	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan saya.							
10.	Organisasi mau membantu saya untuk bisa memberikan kinerja terbaik saat bekerja.							
11.	Organisasi tidak mau menerima ketidakhadiran dengan alasan kepentingan pribadi.							
12.	Organisasi akan menggantikan posisi saya jika ada cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya.							
13.	Organisasi dapat memahami kesalahan yang saya lakukan tanpa sengaja.							

14.	Organisasi dapat menggantikan posisi saya jika terjadi kesalahan sedikit saja.							
15.	Organisasi menilai bahwa mempekerjakan saya dalam waktu lebih lama hanya akan memberi sedikit kontribusi.							
16.	Organisasi hanya menyediakan sedikit kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri ke tingkat yang lebih tinggi.							
17.	Organisasi tidak dapat mengetahui kinerja yang saya berikan, bahkan jika saya memberikan usaha terbaik saya.							
18.	Organisasi mau melakukan perubahan berdasarkan permohonan yang sesuai di lingkungan kerja saya.							
19.	Jika saya diberhentikan dari pekerjaan, organisasi akan mempekerjakan orang lain daripada merekrut saya kembali.							
20.	Organisasi mau memberikan bantuan lebih jika saya membutuhkannya.							

21	Organisasi memperdulikan kepuasan kerja saya secara umum.							
22.	Jika ada kesempatan, organisasi dapat mengambil keuntungan dari keberadaan saya.							
23.	Organisasi menunjukkan keperdulian yang kurang terhadap saya							
24.	Jika saya memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, organisasi akan berusaha mempertahankan saya.							
25.	Organisasi menghargai pendapat saya.							
26.	Organisasi merasa telah membuat kesalahan untuk mempekerjakan saya.							
27.	Organisasi merasa bangga terhadap hasil kerja saya.							

28.	Organisasi lebih mengutamakan peraihan keuntungan daripada diri saya.							
29.	Organisasi dapat memahami jika saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.							
30.	Jika organisasi mendapatkan keuntungan yang lebih besar, maka organisasi akan							
31.	Organisasi menganggap orang lain dapat menggantikan posisi saya dan bekerja sebaik saya.							
32.	Organisasi tidak memperdulikan seberapa besar gaji yang layak saya peroleh.							
33.	Organisasi ingin memberikan saya pekerjaan yang paling sesuai dengan kualifikasi saya.							
34.	Jika tugas saya ditiadakan, maka organisasi akan memilih untuk memecat saya daripada mencari posisi lain di perusahaan.							

35	Organisasi berusaha membuat pekerjaan saya menjadi semenarik mungkin.							
36.	Penyelia saya bangga terhadap saya karena telah menjadi bagian dari perusahaan.							



Lampiran 2. *Blue Print* Skala Dukungan Organisasi, Resiliensi & Keterikatan Kerja

Resiliensi

No	Dimesi	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Pesonal competence, hig standar, and tenacity</i> (kompetensi pribadi, standar yang tinggi dan keuletan)	2, 15, 16, 20, 25	-	5
2	<i>Trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress</i> (percaya pada diri sendiri, memiliki toleransi terhadap efek negatif dan kuat dalam menghadapi tekanan)	3, 6, 9, 14, 22	-	5
3	<i>Positive acceptance of change and secure realationships with others</i> (penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan yang baik dengan orang lain)	1, 7, 8, 17, 21	-	5
4	<i>Self control</i> (pengendalian diri)	4, 5, 10, 13, 24	-	5
5	<i>Spiritual influence</i> (keyakinan kepada Tuhan)	11, 12, 18, 19, 23	-	5
				25

Keterikatan Kerja

No	Aspek	No item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1, 2, 5	-	3
2	<i>Dedication</i>	2, 4, 7	-	3
3	<i>Absorption</i>	6, 8, 9	-	3
				9

Dukungan Organisasi

No	Aspek	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Organisasi Bangga	27, 36		2
2	Organisasi Peduli	9,10,21	2, 7, 12, 14, 19, 22, 28	13
3	Organisasi Menghargai	1, 30	3, 15, 16, 17, 31, 32, 34	6
4	Organisasi Menilai Pribadi	4, 24, 33	26	4
5	Organisasi Memperhatikan	5, 13, 18 25, 29, 35	6, 11, 23	9
6	Organisasi Membantu	8, 20	-	2
				36



Lampiran 3 . Uji Validitas dan Reliabilitas

Dukungan Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
em1	170,57	683,815	0,270	0,918
item2	172,07	662,712	0,330	0,919
item3	173,00	637,730	0,623	0,914
item4	171,32	688,464	0,120	0,920
item5	171,16	668,244	0,362	0,918
item6	172,59	634,678	0,661	0,913
item7	172,37	625,751	0,765	0,912
item8	171,32	676,464	0,434	0,917
item9	171,04	681,120	0,325	0,918
item10	170,87	687,387	0,226	0,918
item11	171,99	662,419	0,372	0,918
item12	172,27	643,468	0,583	0,915
item13	171,44	670,520	0,524	0,916
item14	172,73	643,523	0,638	0,914
item15	172,84	647,839	0,557	0,915
item16	172,72	625,610	0,748	0,912
item17	172,96	629,769	0,663	0,913
item18	171,48	667,253	0,516	0,916
item19	172,35	641,986	0,608	0,914
item20	171,39	689,997	0,145	0,919
item21	171,27	663,495	0,534	0,916
item22	171,36	679,071	0,296	0,918
item23	172,84	642,352	0,671	0,913
item24	171,35	680,905	0,253	0,918
item25	171,01	687,094	0,195	0,919
item26	172,95	626,159	0,711	0,912
item27	170,91	690,545	0,127	0,919
item28	171,83	645,605	0,579	0,915
item29	171,60	661,649	0,525	0,916
item30	170,95	683,970	0,231	0,919
item31	171,87	645,495	0,577	0,915
item32	172,48	640,118	0,616	0,914
item33	170,72	682,015	0,298	0,918
item34	172,24	641,996	0,652	0,914
item35	171,24	686,996	0,207	0,919
item36	170,73	687,171	0,195	0,919

Case Processing Summary

Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	36

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total36	205	126	252	187,69	25,611
Valid N (listwise)	205				

Resiliensi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	75,88	124,566	0,631	0,910
item2	75,84	123,488	0,612	0,910
item3	75,67	130,306	0,166	0,916
item4	76,20	123,622	0,562	0,911
item5	75,92	124,372	0,523	0,911
item6	76,45	117,981	0,556	0,911
item7	76,40	121,676	0,507	0,912
item8	76,12	122,621	0,561	0,910
item9	76,25	121,921	0,488	0,912
item10	75,81	123,532	0,608	0,910
item11	76,00	124,838	0,525	0,911
item12	76,05	124,997	0,550	0,911
item13	76,15	123,127	0,644	0,909
item14	76,23	122,583	0,563	0,910
item15	76,13	121,820	0,527	0,911
item16	76,19	121,938	0,571	0,910
item17	76,05	121,348	0,632	0,909
item18	76,25	120,138	0,676	0,908
item19	76,32	120,950	0,583	0,910
item20	76,92	120,453	0,378	0,917
item21	76,33	126,387	0,320	0,915
item22	76,25	120,381	0,677	0,908
item23	76,07	123,901	0,539	0,911
item24	75,99	123,581	0,511	0,911
item25	75,88	124,080	0,538	0,911

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,914	25

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total25	205	44	100	77,15	10,063
Valid N (listwise)	205				

Keterikatan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	38,59	27,057	0,541	0,840
item2	38,33	27,084	0,621	0,834
item3	38,32	26,935	0,540	0,840
item4	38,50	26,055	0,594	0,835
item5	38,83	26,025	0,624	0,832
item6	38,87	27,233	0,405	0,857
item7	38,31	25,724	0,685	0,826
item8	38,95	26,174	0,585	0,836
item9	38,50	26,536	0,608	0,834

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,877	9

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total9	205	31	54	43,40	5,743
Valid N (listwise)	205				

Lampiran 4. Analisis Data & Uji Normalitas

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Keterikatan Kerja (Y)	43.4000	5.74251	205
Dukungan Organisasi (X1)	187.6927	25.61093	205
Resiliensi (X2)	77.1463	10.06343	205

Correlations

		Keterikatan Kerja (Y)	Dukungan Organisasi (X1)	Resiliensi (X2)
Pearson Correlation	Keterikatan Kerja (Y)	1.000	.486	.613
	Dukungan Organisasi (X1)	.486	1.000	.171
	Resiliensi (X2)	.613	.171	1.000
Sig. (1-tailed)	Keterikatan Kerja (Y)	.	.000	.000
	Dukungan Organisasi (X1)	.000	.	.007
	Resiliensi (X2)	.000	.007	.
N	Keterikatan Kerja (Y)	205	205	205
	Dukungan Organisasi (X1)	205	205	205
	Resiliensi (X2)	205	205	205

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Resiliensi (X2), Dukungan Organisasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.521	3.97617	1.791

a. Predictors: (Constant), Resiliensi (X2), Dukungan Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3533.602	2	1766.801	111.753	.000 ^b
	Residual	3193.598	202	15.810		
	Total	6727.200	204			

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Resiliensi (X2), Dukungan Organisasi (X1)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				Dukungan		
				(Constant)	Organisasi (X1)	Resiliensi (X2)
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.349	.00	.65	.52
	3	.007	20.894	1.00	.35	.48

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.4417	56.1784	43.4000	4.16192	205
Std. Predicted Value	-3.594	3.070	.000	1.000	205
Standard Error of Predicted Value	.284	1.047	.459	.144	205
Adjusted Predicted Value	28.0277	56.3001	43.3936	4.17072	205
Residual	-10.10816	11.11612	.00000	3.95663	205
Std. Residual	-2.542	2.796	.000	.995	205
Stud. Residual	-2.550	2.826	.001	1.002	205
Deleted Residual	-10.16685	11.35778	.00644	4.01236	205
Stud. Deleted Residual	-2.585	2.876	.001	1.007	205
Mahal. Distance	.046	13.146	1.990	2.110	205
Cook's Distance	.000	.058	.005	.008	205
Centered Leverage Value	.000	.064	.010	.010	205

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dukungan Organisasi (X1)	.061	205	.058	.986	205	.041
Resiliensi (X2)	.058	205	.095	.982	205	.009
Keterikatan Kerja (Y)	.060	205	.073	.980	205	.005

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 5. Data Demografis Subjek

No	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Masa Bekerja
1	66	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
2	65	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
3	66	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
4	55	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
5	22	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
6	21	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
7	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
8	28	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
9	23	Laki-laki	Belum Menikah	Diatas 15 Tahun
10	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
11	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
12	26	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
13	26	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
14	32	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
15	23	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
16	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
17	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
18	23	Laki-laki	Belum Menikah	Diatas 15 Tahun
19	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
20	22	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
21	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
22	22	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
23	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
24	20	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
25	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
26	22	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
27	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
28	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
29	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
30	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
31	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
32	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
33	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
34	25	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
35	30	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
36	40	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
37	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
38	29	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
39	45	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
40	30	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
41	30	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
42	47	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
43	30	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun

44	34	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
45	39	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
46	34	Laki-laki	Belum Menikah	6 - 10 Tahun
47	36	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
48	26	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
49	27	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
50	28	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
51	46	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
52	27	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
53	35	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
54	35	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
55	35	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
56	45	Perempuan	Menikah	Diatas 15 Tahun
57	26	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
58	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
59	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
60	32	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
61	34	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
62	47	Laki-laki	Menikah	Diatas 15 Tahun
63	42	Perempuan	Menikah	11 - 15 Tahun
64	38	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
65	46	Laki-laki	Menikah	Diatas 15 Tahun
66	29	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
67	33	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
68	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
69	38	Perempuan	Menikah	11 - 15 Tahun
70	35	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
71	24	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
72	26	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
73	29	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
74	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
75	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
76	34	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
77	39	Perempuan	Belum Menikah	11 - 15 Tahun
78	42	Perempuan	Menikah	11 - 15 Tahun
79	46	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
80	48	Laki-laki	Menikah	Diatas 15 Tahun
81	35	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
82	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
83	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
84	27	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
85	29	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
86	28	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
87	30	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
88	30	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun

89	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
90	45	Perempuan	Menikah	Diatas 15 Tahun
91	36	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
92	27	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
93	38	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
94	35	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
95	27	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
96	34	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
97	45	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
98	30	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
99	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
100	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
101	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
102	34	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
103	37	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
104	42	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
105	42	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
106	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
107	26	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
108	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
109	29	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
110	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
111	35	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
112	42	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
113	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
114	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
115	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
116	42	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
117	44	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
118	33	Laki-laki	Belum Menikah	6 - 10 Tahun
119	39	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
120	36	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
121	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
122	22	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
123	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
124	25	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
125	26	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
126	25	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
127	24	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
128	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
129	22	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
130	34	Perempuan	Belum Menikah	6 - 10 Tahun
131	50	Laki-laki	Menikah	Diatas 15 Tahun
132	41	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
133	29	Perempuan	Belum Menikah	6 - 10 Tahun

134	22	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
135	24	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
136	24	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
137	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
138	25	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
139	46	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
140	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
141	31	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
142	34	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
143	32	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
144	26	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
145	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
146	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
147	43	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
148	44	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
149	34	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
150	35	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
151	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
152	27	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
153	39	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
154	50	Laki-laki	Menikah	Diatas 15 Tahun
155	35	Laki-laki	Belum Menikah	6 - 10 Tahun
156	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
157	40	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
158	21	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
159	34	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
160	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
161	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
162	32	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
163	36	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
164	45	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
165	41	Laki-laki	Menikah	11 - 15 Tahun
166	36	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
167	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
168	26	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
169	27	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
170	24	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
171	31	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
172	34	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
173	31	Laki-laki	Belum Menikah	6 - 10 Tahun
174	25	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
175	26	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
176	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
177	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
178	29	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun

179	30	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
180	34	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
181	37	Perempuan	Menikah	6 - 10 Tahun
182	32	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
183	26	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
184	25	Laki-laki	Menikah	1 - 5 Tahun
185	26	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
186	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
187	28	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
188	24	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
189	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
190	30	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
191	31	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
192	32	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
193	25	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
194	23	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
195	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
196	21	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
197	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
198	26	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
199	24	Perempuan	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
200	27	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
201	42	Laki-laki	Menikah	6 - 10 Tahun
202	31	Laki-laki	Belum Menikah	6 - 10 Tahun
203	26	Perempuan	Menikah	1 - 5 Tahun
204	23	Laki-laki	Belum Menikah	1 - 5 Tahun
205	32	Laki-laki	Belum Menikah	6 - 10 Tahun

Lampiran 6. Data Kasar Variabel

KETERIKATAN KERJA									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
4	4	4	5	4	5	3	4	4	37
5	5	5	6	5	3	5	4	5	43
5	6	5	6	4	4	6	5	6	47
6	6	6	4	3	3	3	5	6	42
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
4	5	6	4	5	4	5	5	5	43
5	5	5	6	6	5	5	5	5	47
5	5	5	6	5	6	6	6	6	50
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
5	6	5	6	4	4	6	5	6	47
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
5	5	6	6	5	5	6	5	4	47
4	4	6	3	3	4	4	3	4	35
5	5	6	6	5	5	6	5	4	47
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
4	6	6	6	4	3	6	6	5	46
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
5	5	6	6	5	5	6	5	4	47
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
4	4	5	5	4	4	5	3	6	40

4	4	6	3	3	4	4	3	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	5	5	5	5	4	5	6	5	43
5	6	4	5	4	4	6	3	6	43
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
4	3	3	3	5	4	4	3	4	33
5	5	4	3	5	6	5	3	5	41
6	6	6	6	6	6	6	4	5	51
6	6	5	5	5	3	5	4	5	44
6	6	6	3	6	6	6	3	5	47
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
4	4	4	4	5	5	6	4	6	42
6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
6	6	6	5	5	5	5	4	5	47
5	5	4	6	5	5	5	5	6	46
6	6	6	6	2	1	3	2	3	35
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
6	6	6	5	3	3	3	4	4	40
6	6	6	6	5	3	6	5	6	49
5	6	5	4	5	3	5	4	3	40
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	6	5	6	6	5	6	6	6	51
6	6	6	5	3	3	3	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	6	5	6	4	4	5	5	6	46
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
4	5	6	4	5	4	5	5	5	43
5	5	5	6	4	6	6	6	6	49

5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
6	5	6	6	5	6	4	5	5	48
6	5	6	6	5	4	6	5	5	48
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
5	6	5	4	5	3	5	4	3	40
4	3	3	3	5	4	4	3	4	33
6	6	6	6	4	6	6	6	6	52
4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
5	5	5	6	5	3	5	4	5	43
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
4	4	5	5	4	4	5	3	6	40
3	5	5	5	5	4	5	6	5	43
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
6	6	6	6	6	6	6	4	5	51
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
4	4	4	4	5	5	6	4	6	42
6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
5	5	4	6	5	5	5	5	6	46
6	6	6	6	5	3	6	5	6	49
5	6	5	6	6	5	6	6	6	51
4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	6	6	6	4	3	6	6	5	46
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38

4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
5	6	4	5	4	4	6	3	6	43
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
6	6	6	5	3	3	3	4	4	40
4	3	3	3	5	4	4	3	4	33
5	5	4	3	5	6	5	3	5	41
6	6	5	5	5	3	5	4	5	44
6	6	6	6	3	1	3	2	3	36
6	6	6	4	3	3	3	5	6	42
4	4	6	3	3	4	4	3	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
6	6	6	6	2	2	3	2	3	36
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
4	6	6	6	4	3	6	6	5	46
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
5	6	5	6	6	5	6	6	6	51
4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
4	4	3	3	3	4	4	3	3	31
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
4	5	6	4	5	4	5	5	5	43
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
4	5	6	4	5	4	5	5	5	43
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38

4	4	5	5	4	4	5	3	6	40
5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
3	5	5	5	5	4	5	6	5	43
5	6	4	5	4	4	6	3	6	43
4	3	3	3	5	4	4	3	4	33
6	6	6	6	6	6	6	4	5	51
6	6	5	5	5	3	5	4	5	44
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
5	5	4	6	5	5	5	5	6	46
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
5	5	5	6	5	3	5	4	5	43
5	6	5	6	5	4	6	5	6	48
6	6	6	4	3	3	3	5	6	42
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
5	5	5	4	5	6	6	6	6	48
5	6	5	6	5	4	6	5	6	48
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
5	5	6	6	5	5	5	5	4	46
5	5	6	6	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
5	5	4	3	5	6	5	3	5	41
4	4	4	4	5	5	6	4	6	42
4	4	6	3	3	4	4	3	4	35
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
6	6	6	6	2	2	3	2	3	36
6	6	6	5	3	3	3	4	4	40
6	6	6	6	5	3	6	5	6	49
5	6	5	4	5	3	5	4	3	40
6	6	6	6	6	6	4	6	6	52

6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
3	4	5	4	3	4	5	5	5	38
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
5	6	6	5	6	5	6	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
4	6	6	6	4	3	6	6	5	46
6	6	6	6	5	6	6	6	6	53
4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	5	5	5	5	4	5	6	5	43
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
5	5	4	6	5	5	5	5	6	46
6	6	6	6	6	6	6	6	6	54
4	4	4	4	4	5	4	3	3	35
6	6	6	4	6	6	6	6	6	52
4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
5	5	5	6	5	3	5	4	5	43
5	6	5	6	5	4	6	5	6	48
6	6	6	4	3	3	3	5	6	42
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
5	5	5	6	6	5	5	5	5	47
5	5	5	6	5	6	6	6	6	50
5	6	5	6	5	4	6	5	6	48
5	5	6	4	5	5	6	4	5	45
5	5	6	6	5	5	6	5	4	47

5	5	6	6	5	5	6	5	4	47
4	4	5	5	4	4	5	3	6	40
5	6	4	5	4	4	6	3	6	43
5	5	5	5	4	6	5	4	5	44
6	6	6	6	6	4	6	6	6	52
5	5	4	3	5	6	5	3	5	41
6	6	6	6	6	6	6	4	5	51
6	6	5	5	5	3	5	4	5	44
5	6	5	6	4	4	5	5	6	46
6	5	6	6	5	6	6	5	5	50
4	4	4	4	5	5	6	4	6	42



RESILIENSI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	x2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	80
3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	68
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	82
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	88
4	4	4	3	4	0	0	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	83
4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	81
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	82
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	83
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	79
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
2	3	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	44
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	88
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100

3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	90
2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	0	2	2	3	2	4	71
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	79
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	76
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	4	3	70
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67
3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	74
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	63
4	2	4	4	4	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	73
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	0	2	4	4	3	3	75
3	4	4	2	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	0	3	3	4	4	4	75
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	4	2	2	3	84
3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	68

3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	67
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	73
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	2	2	2	2	74
4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	89
4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	74
3	3	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	73
4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	4	3	4	72
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	98
3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	94
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	87
4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	4	3	4	72
3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	68
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	82
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	83
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	64
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	4	2	2	3	84
3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	68

3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	0	3	2	2	2	2	74
3	3	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	73
3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	81
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	62
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77
3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82
3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	79
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	74
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	0	2	4	4	3	3	75
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	4	2	2	3	84
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	63
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	73
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93

4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	89
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	98
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	87
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	64
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	2	1	2	2	2	60
2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	0	2	2	3	2	4	71
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	76
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	77
3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	4	70
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	67
4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	4	3	4	72
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	63
4	2	4	4	4	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	73
3	4	4	2	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	0	3	3	4	4	4	75
4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	74
4	4	4	3	4	0	0	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	83
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65

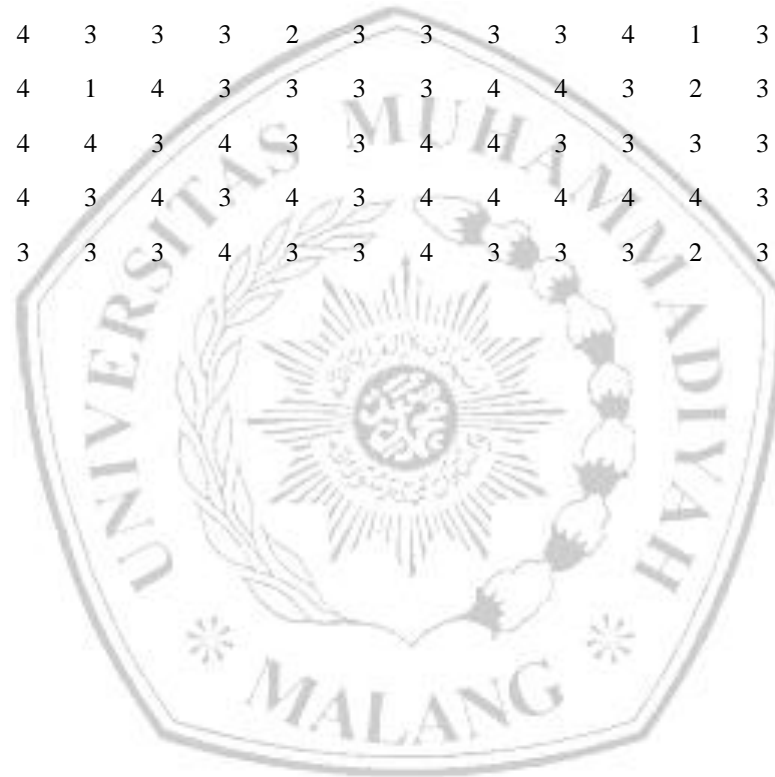
4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	74
3	3	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	73
2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	1	2	2	1	2	2	2	57
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	0	2	2	3	2	4	71
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	62
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	87
3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	2	1	2	2	2	60
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	82
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	78
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	83
4	4	4	3	4	0	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	86
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	79
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	78
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	4	3	70
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	64
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	0	2	4	4	3	3	75
3	4	4	2	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	0	3	3	4	4	4	75
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	4	2	2	3	84
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	67
4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	89
3	3	4	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	73
3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	79
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
4	4	4	3	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	86
4	4	4	3	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	86
4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	81
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	62
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	79
3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	74

4	2	4	4	4	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	73
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	73
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	2	2	2	2	74
4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	4	4	2	1	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	74
4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	1	2	1	1	2	2	4	3	4	72
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	98
3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	4	4	4	4	94
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	2	2	2	2	74
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
4	4	4	3	4	0	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	86
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
3	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	0	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	69
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	82
2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	4	4	2	2	1	2	2	2	56
3	2	3	3	4	0	2	2	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	4	4	65
2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	0	2	2	3	2	4	71
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93

3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	76
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	67
4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	89
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	82
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
4	4	4	3	4	0	0	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	83
4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	81
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	79
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	1	2	2	1	2	2	2	60
3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	88
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	2	79

3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	4	3	70
3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	74
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	77
4	2	4	4	4	1	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	4	4	73
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	3	0	2	4	4	3	3	75
3	4	4	2	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	0	3	3	4	4	4	75
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	90
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	73



DUKUNGAN ORGANISASI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	x1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	252
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	252
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	252
5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	6	5	5	5	6	3	4	5	2	6	5	3	6	2	5	6	3	7	7	152
4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	152
6	5	3	6	7	1	6	6	6	7	1	5	7	5	2	3	3	4	4	6	6	4	2	6	7	1	5	3	6	7	4	2	6	4	7	5	168
6	6	5	6	6	4	4	4	6	6	2	7	6	6	4	4	2	5	4	5	6	6	5	7	6	5	6	6	5	6	6	4	6	4	6	6	188
6	4	5	6	7	4	4	5	6	6	2	6	5	4	3	4	3	6	4	6	6	6	2	6	6	3	6	6	5	7	5	4	6	4	6	7	181
5	1	4	4	1	5	3	4	4	6	5	2	4	1	1	1	3	3	1	3	4	7	2	6	4	1	5	4	3	4	1	4	6	1	6	7	126
6	4	4	6	6	4	3	5	7	7	6	1	5	4	3	2	2	5	3	7	7	6	3	5	7	1	7	4	4	6	4	2	7	1	6	7	167
5	7	2	5	6	3	3	3	6	6	6	3	5	2	2	2	2	5	6	5	5	5	2	7	6	2	7	2	6	6	6	1	7	2	6	6	160
5	7	2	5	6	3	3	3	6	6	6	3	5	2	2	2	2	5	6	5	5	5	2	7	6	2	7	2	6	6	6	1	7	2	6	6	160
6	2	2	3	3	2	2	6	6	6	6	6	6	3	5	6	7	6	5	6	5	6	5	4	6	5	6	6	6	5	4	2	5	3	5	6	173
6	4	3	6	6	2	2	6	6	6	2	2	6	2	2	2	2	6	2	6	6	4	2	7	7	4	6	6	5	7	2	2	5	2	6	7	157
6	2	2	6	7	2	2	6	6	6	2	5	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	2	6	6	2	6	2	4	6	2	2	6	5	6	6	157
4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	135
6	4	5	6	7	4	4	5	6	6	2	6	5	4	3	4	3	6	4	6	6	6	2	6	6	3	6	6	5	7	5	4	6	4	6	7	181
7	1	1	7	7	4	4	4	7	7	7	1	6	3	6	2	1	5	1	6	7	7	4	7	7	1	7	1	1	7	1	1	7	7	7	7	166
7	1	1	7	7	1	1	6	7	7	5	1	5	5	1	1	1	6	1	6	3	4	1	7	7	1	7	1	6	7	3	1	7	1	6	7	146
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	4	150
7	1	1	7	7	1	1	6	7	7	5	1	5	5	1	1	1	6	1	6	3	4	1	7	7	1	7	1	6	7	3	1	7	1	6	7	146

7	1	1	7	7	4	4	4	7	7	7	1	6	3	6	2	1	5	1	6	7	7	4	7	7	1	7	1	1	7	1	1	7	7	7	7	166	
4	4	5	5	7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	6	4	155	
7	1	1	7	7	4	4	4	7	7	7	1	6	3	6	2	1	5	1	6	7	7	4	7	7	1	7	1	1	7	1	1	7	7	7	7	166	
7	1	1	7	7	1	1	6	7	7	5	1	5	5	1	1	1	6	1	6	3	4	1	7	7	1	7	1	6	7	3	1	7	1	6	7	146	
6	7	2	6	7	1	1	6	6	6	1	3	6	2	2	2	1	3	5	5	4	6	3	5	6	1	6	3	4	7	3	4	6	2	6	6	150	
6	7	2	6	7	1	1	6	6	6	1	3	6	2	2	2	1	3	5	5	4	6	3	5	6	1	6	3	4	7	3	4	6	2	6	6	150	
6	1	1	6	5	1	1	6	6	7	6	4	6	4	1	2	1	6	1	6	7	6	4	7	7	2	7	4	4	7	5	5	5	5	4	4	160	
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	4	150	
5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	1	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	155	
5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	1	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	155	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210	
7	4	3	4	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	6	5	4	5	5	5	4	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	173	
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	171	
6	7	5	6	5	5	4	6	5	6	5	4	6	2	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	6	4	4	4	6	5	170	
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	6	6	5	5	5	6	5	3	3	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	5	164	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	189	
6	4	3	6	6	6	5	5	6	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	6	5	6	6	5	5	6	6	5	4	5	6	168	
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	4	4	4	5	6	6	6	6	4	6	5	6	4	4	4	188	
6	7	2	6	7	4	6	6	5	6	4	5	3	3	4	4	5	4	4	6	4	6	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	6	4	5	5	171	
6	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	7	5	4	4	5	4	6	4	4	5	154
5	6	4	5	4	4	5	5	5	6	6	6	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	2	5	6	6	6	6	6	6	5	4	5	6	172
6	6	4	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	3	6	5	6	6	4	5	5	7	4	4	5	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	189
7	4	4	6	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	6	7	5	6	6	3	6	4	4	4	169	
6	5	3	5	6	3	4	6	5	5	5	5	6	2	6	6	6	6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	7	4	4	6	168	

7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	4	4	6	175
4	5	4	4	4	5	4	5	5	6	6	5	4	3	4	6	5	5	4	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	162
7	7	3	4	6	3	5	5	5	6	4	5	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	4	6	5	2	5	6	5	5	6	5	6	5	5	7	183
6	5	3	4	6	6	5	5	6	6	5	4	5	1	5	5	5	6	6	6	6	6	2	4	5	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	7	187
7	6	2	6	5	2	3	6	6	6	3	3	6	2	2	2	2	6	6	6	7	6	6	6	6	1	7	5	3	4	2	3	7	3	6	7	166
6	6	3	6	4	1	2	6	6	5	2	3	5	2	1	2	1	4	4	6	6	6	2	6	6	2	6	6	5	5	3	4	6	4	6	6	154
7	2	1	7	3	2	2	7	7	7	2	2	6	3	3	2	1	6	2	7	7	6	2	6	7	2	7	4	6	6	6	4	7	5	4	7	165
7	2	1	7	3	2	2	7	7	7	2	2	6	3	3	2	1	6	2	7	7	6	2	6	7	2	7	4	6	6	6	4	7	5	4	7	165
7	6	3	5	7	6	6	6	5	6	5	6	4	2	5	4	5	3	4	6	6	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	6	174
6	5	3	4	6	6	5	5	6	6	5	4	5	1	5	5	5	6	6	6	6	6	2	4	5	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	7	187
7	2	1	7	3	2	2	7	7	7	2	2	6	3	3	2	1	6	2	7	7	6	2	6	7	2	7	4	6	6	6	4	7	5	4	7	165
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	5	201
6	4	5	6	7	4	4	5	6	6	2	6	5	4	3	4	3	6	4	6	6	6	2	6	6	3	6	6	5	7	5	4	6	4	6	7	181
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	7	203
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	200
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	5	6	198	
6	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	7	5	4	4	5	4	6	4	4	5	154
7	7	6	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	229	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	5	6	228	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	4	7	7	7	7	7	6	5	5	7	5	7	5	6	223	
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	6	202

7	7	3	4	6	3	5	5	5	6	4	5	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	4	6	5	2	5	6	5	5	6	5	6	5	5	7	183
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178
7	4	4	6	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	6	7	5	6	6	3	6	4	4	4	169
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	5	6	228
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197
6	6	5	6	6	4	4	4	6	6	2	7	6	6	4	4	2	5	4	5	6	6	5	7	6	5	6	6	5	6	6	4	6	4	6	6	188
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	4	4	4	207
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	147
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	202
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	4	6	4	4	7	207
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	147
6	6	4	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	3	6	5	6	6	4	5	5	7	4	4	5	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	189
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	200
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	6	199
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	4	4	4	207
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	200
7	2	1	7	3	2	2	7	7	7	2	2	6	3	3	2	1	6	2	7	7	6	2	6	7	2	7	4	6	6	6	4	7	5	4	7	165
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178

5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	6	3	3	5	3	5	4	6	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	147	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5	5	5	6	193	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	7	4	7	7	7	5	7	7	7	7	7	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	221	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	202	
6	5	3	4	6	6	5	5	6	6	5	4	5	1	5	5	5	6	6	6	6	6	2	4	5	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	7	187
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	6	6	5	5	5	6	5	3	3	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	5	164
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	200	
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	4	4	4	5	6	6	6	6	4	6	5	6	4	4	4	188
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	4	7	7	7	7	7	6	7	7	5	5	5	5	6	223	
5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	6	3	3	5	3	5	4	6	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	147	
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	4	148	
4	5	4	4	4	5	4	5	5	6	6	5	4	3	4	6	5	5	4	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	162
7	7	3	4	6	3	5	5	5	6	4	5	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	4	6	5	2	5	6	5	5	6	5	6	5	5	7	183
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	4	4	6	175
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	6	6	6	202	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	7	6	6	201	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	

5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	3	5	3	5	4	6	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	147	
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	5	198	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	7	6	6	201	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	4	148	
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	6	202	
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	4	4	4	207	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
7	7	6	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	229	
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	6	6	5	5	5	6	5	3	3	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	5	164	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	4	6	4	4	7	207	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	7	6	6	201	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177	
7	7	3	4	6	3	5	5	5	6	4	5	6	6	5	3	5	6	5	5	5	5	4	6	5	2	5	6	5	5	6	5	6	5	5	7	183	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	4	4	4	4	7	7	7	7	238	
6	6	5	6	6	4	4	4	6	6	2	7	6	6	4	4	2	5	4	5	6	6	5	7	6	5	6	6	5	6	6	4	6	4	6	6	188	

6	4	5	6	7	4	4	5	6	6	2	6	5	4	3	4	3	6	4	6	6	6	2	6	6	3	6	6	5	7	5	4	6	4	6	7	181
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	4	7	7	7	7	7	6	7	5	5	7	7	5	6	225	
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	7	203
6	4	3	6	6	2	2	6	6	6	2	2	6	2	2	2	2	6	2	6	6	4	2	7	7	4	6	6	5	7	2	2	5	7	6	2	157
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5	5	5	6	193
6	4	5	6	7	4	4	5	6	6	2	6	5	4	3	4	3	6	4	6	6	6	2	6	6	3	6	6	5	7	5	4	6	4	6	7	181
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	7	4	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	221
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	4	4	4	207
7	7	6	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	5	6	229
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	203
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5	5	5	6	193
6	6	4	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	3	6	5	6	6	4	5	5	7	4	4	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	191
6	5	4	3	3	4	3	4	3	4	7	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	3	3	4	6	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	4	148
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	4	6	176
4	5	4	4	4	5	4	5	5	6	6	5	4	3	4	6	5	5	4	4	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	162
6	5	3	4	6	6	5	5	6	6	5	4	5	1	5	5	5	6	6	6	6	6	2	4	5	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	7	187
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	4	6	4	4	7	207
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
7	7	6	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	229	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	5	6	228	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	7	178
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216

7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	4	6	176
6	4	2	6	7	4	1	6	6	6	1	3	6	2	2	2	1	3	5	5	4	6	3	5	6	1	6	3	4	7	3	4	6	2	6	6	150
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5	5	5	6	193	
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	6	4	4	4	207	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	4	4	6	175
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5	5	5	6	193	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	6	7	7	7	7	7	6	6	203	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	1	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	155	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	4	6	6	6	7	6	210
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	5	5	6	177
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	4	4	6	175
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	248	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	5	5	5	6	193	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	4	4	4	7	241	
7	7	1	2	4	5	5	5	5	6	6	7	4	5	6	6	2	5	6	5	5	6	3	4	5	5	5	6	5	5	4	4	5	4	4	6	175
6	6	5	6	6	4	4	4	6	6	2	7	6	6	4	4	2	5	4	5	6	6	5	7	6	5	6	6	5	6	6	4	6	4	6	6	188
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	7	6	6	201	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	5	6	228	
4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	7	5	5	5	5	5	6	7	7	5	7	5	7	6	7	200	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216

7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	5	7	7	7	7	5	6	197	
7	7	6	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	229	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	7	4	7	7	7	5	7	7	7	7	7	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	221	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	5	6	228	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	7	4	7	7	7	5	7	7	7	7	7	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	221	
5	1	3	7	7	1	1	6	7	7	5	1	5	5	1	1	1	6	1	1	3	4	6	7	4	4	4	4	6	7	3	1	7	7	6	1	146
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
6	7	5	6	5	5	4	6	5	6	5	4	6	2	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	6	4	4	4	6	5	170
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	4	6	4	4	7	207	
7	7	6	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	6	229	
7	4	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	5	7	4	7	7	7	5	7	7	7	7	7	5	5	5	6	7	7	5	7	7	7	6	221	
6	6	6	6	5	2	4	5	5	6	6	5	6	4	6	7	6	5	6	6	6	4	4	4	5	6	6	6	6	4	6	5	6	4	4	4	188
6	4	5	6	7	4	4	5	6	6	2	6	5	4	3	4	3	6	4	6	6	6	2	6	6	3	6	6	5	7	5	4	6	4	6	7	181
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	216
6	6	4	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	3	6	5	6	6	4	5	5	7	4	4	5	4	6	6	6	6	6	5	5	5	6	189	



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/101/Lab-Psi/UMM/III/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Izal Febry Ananto
NIM : 201610230311217
Dosen Pembimbing : 1) Muhammad Shohib, M.Si
2) Hanif Akhtar, S.Psi., M.A

Yang bersangkutan telah melakukan :

Verifikasi Analisa Data.

Dengan hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 30 Maret 2021
Petugas Cek

Abdurrosid Nur Ali



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/112/Lab-Psi/UMM/IV/2021

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Izal Febry Ananto
NIM : 201610230311217
Dosen Pembimbing : 1) Muhammad Shohib, M.Si
2) Hanif Akhtar, S.Psi., M.A

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh antara Dukungan Organisasi dan Resiliensi dengan Keterikatan Kerja Karyawan	25%	18%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Malang, 10 April 2021
Petugas Cek



Navy Tri Indah Sari